

**“ Hubungan antara Nilai Kerja dengan Kematangan Karir
Mahasiswa Vokasi Tingkat Akhir “**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Brawijaya

Disusun Oleh :

Nadiah Muslimah

NIM.135120307111025



JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

2018







ABSTRAK**HUBUNGAN ANTARA NILAI KERJA DENGAN
KEMATANGAN KARIR MAHASISWA VOKASI TINGKAT
AKHIR**

Nadiah Muslimah

nadahmuslimah11@yahoo.co.id

Jurusan Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Brawijaya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara nilai kerja dengan kematangan karir mahasiswa vokasi tingkat akhir. Penelitian ini melibatkan 89 mahasiswa vokasi yang sedang menempuh semester akhir. Metode kuantitatif korelational. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu *Product Moment Pearson*. Hasil analisis data menunjukkan terdapat hubungan antara Nilai Kerja dengan Kematangan karir mahasiswa vokasi dengan Nilai signifikansi p sebesar 0,000 ($<0,05$) dengan koefisien korelasi sebesar $r = 0,864$, artinya terdapat hubungan positif yang signifikansi antara nilai kerja dengan kematangan karir pada mahasiswa vokasi.

Kata kunci : Kematangan karir, Nilai kerja, Vokasi.

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN *WORK VALUES* WITH CAREER MATURITY VOCATION

Nadiah Muslimah

nadiahmuslimah11@yahoo.co.id

Departement of Psychology Studies, Faculty of Social and Political Sciences,
University Brawijaya

This study aims to determine the relationship between work values with the maturity of vocational student career. This study involved 89 vocational students. Quantitative methods are correlational. The sampling technique used is simple random sampling. Data analysis technique used is Product Moment Pearson. The result of data analysis shows that there is a relation between Work Values with Vocational career maturity with significance value of 0.000 ($<0,05$) with correlation coefficient of $r = 0,864$, meaning there is positive relation which signififikasi between work value with career maturity in vocational student

Keywords : *career maturity, work values , vocation.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Hubungan antara Nilai Kerja dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Vokasi Tingkat Akhir”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan dari berbagai pihak yang telah memberi bimbingan dan bantuan berupa materi maupun dukungan moril. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Unti Ludigdo, Ak. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya Malang.
2. Ibu Cleoputry Al Yusaini, Ph.D selaku ketua Jurusan Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya Malang.
3. Ibu Selly Dian Widyasari, S.Psi., M.Psi selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah untuk membimbing dan memberi masukan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
4. Ibu Ika Fitria, S.Psi., M.Psi dan Dr.Sumu Lestari, S.Psi., M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan saran kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.

5. Kedua orang tua Bapak Praminto Adi dan Bunda Barkah, adik-adik serta keluarga besar yang telah memberikan semangat, motivasi dan doa yang tiada henti.
6. Sahabat-sahabat seperjuangan di Psikologi Didin Pratiwi, Saputri arifsa, Salsabila Liris, dan Nurul Karina yang saling memotivasi untuk selalu berjuang dalam menyelesaikan skripsi.
7. Desi suryani dan Pebrianti terima kasih telah berbagi ilmu pengetahuan dan membantu memberikan saran dalam penulisan skripsi ini.
8. Partisipan-partisipan yang berada di Vokasi UB yang telah bersedia mengisi kuesioner
9. Teman-teman “Lamtursquad”, Mato, Fatimah, Luthfiani, Sahla, Syifa, Robiatul, Nurul, Tria dan Dewi dan yang lainnya terima kasih atas lelucon yang tiada henti dan memberikan semangat.
10. Yoga Bagus S. yang selalu sabar dalam proses skripsi dan sumber penyemangat hingga mendapatkan gelas Sarjana.
11. Seluruh rekan-rekan Jurusan Psikologi 2013 dan seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian skripsi ini hingga selesai.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kesalahan dalam penyusunan laporan skripsi ini, oleh sebab itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan oleh penulis guna memperbaiki untuk kemudian hari.

Sekian pengantar dari penulis semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang psikologi dan mohon maaf apabila terdapat kesalahan.

Malang, Agustus 2018



Nadiah Muslimah
NIM. 135120307111025

Daftar Isi

LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis.....	9
E. Penelitian Terdahulu	9
BAB II	12
KAJIAN PUSTAKA	12
A. Nilai Kerja.....	12
1. Pengertian Nilai Kerja	12
2. Dimensi Nilai Kerja	13
B. Kematangan Karir.....	14
1. Pengertian Kematangan karir	14
2. Aspek- aspek Kematangan Karir.....	14
3. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kematangan Karir	16
C. Hubungan antara Nilai Kerja dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Vokasi Tigkat Akhir	19
D. Kerangka Pemikiran.....	22
E. Hipotesis Penelitian	25

BAB III.....	26
METODE PENELITIAN.....	26
A. Desain penelitian.....	26
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	26
1. Variabel Bebas (X)	26
2. Variabel Terikat (Y)	26
C. Definisi Operasional	26
1. Kematangan Karir	26
2. Nilai Kerja	28
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	28
1. Populasi	28
2. Sampel dan Teknik Sampling.....	29
E. Tahapan Pelaksanaa Penelitian	29
F. Instrument Penelitian	31
1. Skala Kematangan Karir	32
2. Skala nilai kerja	33
G. Metode Analisis Item.....	34
H. Analisis Data.....	37
BAB IV	40
HASIL DAN PEMBAHASAN	40
A. Hasil Penelitian	40
1. Gambaran Umum Responden Penelitian.....	40
2. Deskripsi data penelitian	40
3. Kategorasi variabel.....	41
4. Uji asumsi.....	43
B. Pembahasan hasil	44
BAB V.....	50
KESIMPULAN DAN SARAN	50
A. Kesimpulan	50
B. Saran	50
Lampiran	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Aspek aspek Kemantangan Karir.....	27
Tabel 2. Aspek aspek nilai kerja	28
Tabel 3. Pedoman Skala Penilaian Jawaban	31
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala Kematangan Karir sesudah Try out	32
Tabel 5. <i>Blue print</i> skala nilai kerja sesudah try out	34
Tabel 6. penilaian validasi tampak.....	36
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas skala nilai kerja dan kematangan karir	37
Tabel 8. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	39
Tabel 9. Rumus dan Hipotetik	40
Tabel 10. Perbandingan data hipotetik dan data empirik nilai kerja dan kematangan karir	41
Tabel 11. Kategorisas Variabel	41
Tabel 12. Kategorisasi Variabel nilai kerja dan kematangan karir	42
Tabel 13. Hasil uji normalitas	43
Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka pemikiran variabel nilai kerja dan variabel kematangan karir..... 22



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil uji coba nilai kerja putaran 1	55
Lampiran 2. Hasil uji coba nilai kerja putaran 2	56
Lampiran 3. Hasil Uji coba nilai kerja putaran 3	57
Lampiran 4. Hasil uji coba kematangan karir putaran 1	57
Lampiran 5. Hasil uji coba kematangan karir putaran 2	59
Lampiran 6. Hasil Uji coba kematangan karir putaran 3	60
Lampiran 7. Hasil analisis data SPSS	61
Lampiran 8. <i>Blueprint</i> nilai kerja	64
Lampiran 9. <i>Blue print</i> kematangan karir	68



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pendidikan di Indonesia saat ini belum banyak yang menghasilkan tenaga kerja yang siap untuk kebutuhan pasar kerja di era globalisasi. Hal tersebut merupakan tantangan tersendiri bagi pemerintah dan masyarakat dalam membangun sistem pendidikan yang tepat agar tidak terdapat jarak antara pendidikan dan dunia kerja (Widowati, 2015).

Masalah kualitas tenaga kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Artinya bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan unsur penentu keberhasilan pembangunan nasional. Fenomena saat ini bahwa pendidikan vokasi diharapkan dapat menjadi jembatan bagi peserta didik ternyata juga belum memenuhi harapan, dikarenakan lulusan pendidikan vokasi bukan saja kurang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu dan teknologi tetapi juga kurang mampu mengembangkan diri dan karirnya ditempat kerja (Depdiknas, 2004). Dalam konteks pendidikan tinggi, selain pendidikan akademik yang terfokus pada penguasaan ilmu pengetahuan, terdapat pendidikan vokasi yang menitikberatkan pada kesiapan lulusan mengaplikasikan keahliannya (Widowati, 2015)

Program diploma merupakan pendidikan vokasi yang diperuntukkan bagi lulusan pendidikan menengah atau sederajat untuk mengembangkan keterampilan dan penalaran dalam penerapan ilmu Pengetahuan atau Teknologi (UU-PT, No.12,2012, Pasal 21 (1)). Program diploma sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyiapkan mahasiswa menjadi praktisi yang terampil untuk memasuki dunia kerja sesuai dengan bidang keahliannya (Widowati, 2015). Seperti yang diketahui pendidikan vokasi mempunyai muatan pembelajaran yang terdiri dari 70% praktik dan 30% teori yang berorientasi pada kesiapan kerja lulusannya. Kurikulum dalam pendidikan vokasi, terkonsentrasi pada sistem pembelajaran keahlian (*apprenticeship of learning*) pada kejuruan-kejuruan khusus (*specific trades*). Kelebihan pendidikan vokasi ini antara lain, peserta didik secara langsung dapat mengembangkan keahliannya disesuaikan dengan kebutuhan lapangan atau bidang tugas yang akan dihadapinya (Nurhayati, 2010) Sehingga, pendidikan vokasi bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki keterampilan dan keahlian terapan tertentu dibidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta menghasilkan penelitian terapan dan kegiatan yang bermanfaat bagi masyarakat (Yunus, 2013)

Berdasarkan hasil pengamatan pada beberapa mahasiswa vokasi belum memiliki kesadaran karir melalui kematangan perencanaan karir yang menunjukkan bahwa mereka tidak siap

dalam membuat keputusan karir yang tepat untuk masa depannya. dikarenakan beberapa mahasiswa pada saat ditanya mengapa memilih program studi ini dan setelah lulus berkeinginan berkarir sebagai apa?. Dari hal tersebut perlunya mengenalkan perencanaan karir untuk meningkatkan kematangan karir. Penelitian tentang kematangan karir pada mahasiswa sebelumnya pernah diteliti oleh Peterson (Owre, 2015) dan El Hami (1993) yang hasilnya membuktikan lebih dari setengah sampelnya, yaitu mahasiswa tingkat akhir menunjukkan skor kematangan karir yang rendah sehingga dapat dikatakan belum matang dalam karir. Oleh karena itu, mahasiswa perlu memiliki kesiapan diri untuk menghadapi tantangan dan kesulitan dalam proses penyesuaian diri dengan lingkungan, khususnya kesiapan diri memasuki dunia pekerjaan. Persiapan itu dapat dimulai dengan mencari sumber-sumber informasi mengenai karir dan dunia kerja melalui proses eksplorasi yang efektif (EL Hami, 2006). sehingga pada saat individu harus memilih karir, maka ia telah siap. Kesiapan inilah yang disebut dengan kematangan karir.

Menurut teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh Super (Rojewski, 1995). mahasiswa berada pada tahap eksplorasi karir (usia 15-25). Pada tahap ini, mahasiswa akhir sudah mampu memperoleh informasi yang lebih lengkap dan akurat tentang pekerjaan, memilih alternatif karir, memutuskan dan mulai bekerja.

Pada masa ini, mahasiswa sudah mulai mengidentifikasi kesempatan dan tingkat pekerjaan yang sesuai, serta mengimplementasikan pilihan karir sesuai dengan pilihannya. Pada tahap ini juga, merancang pemilihan karir akan membantu mahasiswa dalam membuat keputusan karir untuk dimasa yang akan datang.

Tugas perkembangan dewasa menurut Hurlock (1968) masa dewasa awal adalah masa persiapan diri untuk memasuki dunia kerja yang merupakan tugas utama perkembangan yang penting dimasa dewasa awal (20-30 tahun), memilih dan mempersiapkan karir yang baik, sehingga mahasiswa dapat memilih suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Diharapkan Inti dari tahap ini adalah pematangan pendirian hidup, dimana salah satu tugas perkembangan individu yaitu memilih dan mempersiapkan karir, inilah yang menjadi tugas perkembangan mahasiswa (Andranita, 2008).

(Crites, 1973) mengemukakan kematangan karir sebagai tingkat dimana individu telah menguasai tugas perkembangan karirnya, baik komponen pengetahuan maupun sikap. (Crites, 1973) menyatakan bahwa untuk dapat memilih dan merencanakan karir yang tepat, dibutuhkan kematangan karir, yaitu meliputi pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan, dan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan. Kurangnya pengetahuan seseorang dalam hal-hal tersebut

mengindikasikan kematangan karir yang rendah atau ketidakmatangan karir (Wijaya, 2009)

Kematangan karir ditandai oleh enam hal, yaitu (1) keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas rencana karir, (2) adanya keinginan untuk menggali dan mendapatkan informasi karir, (3) memiliki pengetahuan tentang membuat keputusan yang memadai, (4) memiliki pengetahuan tentang beberapa informasi pekerjaan dan dunia kerja, (5) mendalami pekerjaan yang lebih disukai, (6) realitas dalam membuat keputusan karir. Sedangkan, mahasiswa yang tidak memiliki kematangan karir tersebut, dari dimensi sikap cenderung tidak memiliki perencanaan masa depan, tidak terlibat dengan aktivitas pengembangan karir, dan secara umum mereka memiliki dorongan minim untuk mencari informasi lanjutan mengenai peluang-peluang karir dari jurusan dan program yang sedang dipelajari dibangku kuliah. Oleh karena itu, wajar bila sebagian dari mahasiswa memiliki keputusan karir masa depan yang tidak realistis. Artinya *skill* yang dipelajari selama dibangku kuliah tidak secara langsung diaplikasikan ke dalam pekerjaan (karir) yang dipilihnya dimasa depan, sebab tentu saja beda *requirement* antara kemampuan atau bakat tidak sesuai dengan kebutuhan pilihan karirnya (Nurillah, 2017).

Dikalangan mahasiswa, kemampuan merencanakan karir masih menjadi masalah. Crites (Ifdil, 2010) berdasarkan studinya

terhadap beberapa hasil penelitian di Amerika menemukan bahwa sekitar 30% individu sekolah menengah dan perguruan tinggi belum memutuskan pilihan karir mereka.

Salah satu faktor yang berhubungan dengan kematangan karir adalah nilai kerja, mahasiswa dengan nilai kerja yang tinggi berarti telah menetapkan konsep yang ideal terhadap suatu pekerjaan sehingga mahasiswa memiliki keyakinan yang memotivasi untuk meraih pekerjaan tersebut, dan sebaliknya mahasiswa dengan nilai kerja yang rendah, mahasiswa kurang membentuk konsep ideal terhadap pekerjaan sehingga kurang memiliki keyakinan untuk menetapkan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya. Mahasiswa dengan nilai kerja yang tinggi memiliki gambaran dalam mencari pekerjaan atau karir yang akan dipilihnya (Hirschi, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian pada siswa SMKN 1 Semarang, Utami menyatakan bahwa semakin tinggi nilai kerja maka semakin tinggi kematangan karir, sebaliknya semakin rendah nilai kerja maka semakin rendah kematangan karir. Sumbangan efektif nilai kerja dengan kematangan karir sebesar 53,6%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain sebesar 46,4% yang juga ikut berperan mempengaruhi kematangan karir (Lintang Utami P., 2012)

Mendukung pentingnya nilai kerja secara umum untuk pengembangan karir yang positif. Schulenberg, Vondracek & Kim (1993) menunjukkan bahwa dukungan nilai kerja dapat dilihat

sebagai orientasi positif untuk bekerja. Mereka melaporkan bahwa remaja Amerika Serikat yang menunjukkan lebih banyak dukungan terhadap nilai kerja yang berbeda, juga menunjukkan tingkat perkembangan karir yang lebih tinggi dalam hal kepastian karir yang lebih baik (Hirschi, 2010)

Menurut Brown (1996) mendefinisikan *work values* sebagai nilai yang diyakini individu sebagai kepuasan sebagai hasil pekerjaan-pekerjaan mereka, dengan demikian, mereka berbeda dari yang lain. Nilai terhadap pekerjaan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Nilai kerja internal mengacu pada komponen-komponen pekerjaan dimasa depan. nilai kerja eksternal individu mengacu pada hasil yang diinginkan dari pekerjaan selain pengembangan diri, seperti upah dan status sosial. nilai sebagai salah satu pengaruh terpenting pada pengembangan karir, pilihan dan kepuasan (Hirschi, 2010)

Nilai kerja dapat membentuk *mindset* mahasiswa agar memiliki ekspektasi dan standar yang ideal terhadap suatu pekerjaan yang memotivasi dalam meraih pekerjaan sesuai dengan harapan bagi mahasiswa terhadap suatu pekerjaan. Nilai kerja pada setiap individu berbeda , begitu pula karir dan pekerjaan yang diinginkan setiap individu dapat berbeda satu sama lain. Hofstede (Berings, 2004) menyatakan bahwa nilai kerja dapat digunakan sebagai penentu pemilihan pekerjaan yang ideal.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kematangan karir dapat dipengaruhi oleh nilai kerja, dimana nilai kerja berperan sebagai keyakinan individu terhadap konsep ideal bagi mahasiswa akhir untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan standar yang dimiliki. Hasil dari beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa pada dasarnya nilai kerja dan kematangan karir sangat penting dimiliki oleh semua individu, terutama mahasiswa vokasi tingkat akhir karena harus dihadapkan dengan pemilihan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan dirinya, oleh karena itu diperlukan suatu kajian yang mendalam untuk meneliti hubungan antara nilai kerja dengan kematangan karir pada mahasiswa vokasi tingkat akhir.

B. Rumusan Masalah

“ Apakah terdapat hubungan antara nilai kerja dengan kematangan karir pada Mahasiswa Vokasi Tingkat Akhir ? “

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empirik hubungan antara nilai kerja dengan kematanga karir pada Mahasiswa Vokasi tingkat akhir.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan karir mengenai kematangan karir bagi para

mahasiswa tingkat akhir atau diploma yang akan dihadapkan pada pemilihan karir.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi mahasiswa

Diharapkan hasil akhir penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pandangan nyata dari kematangan karir pada mahasiswa.

b. Bagi pihak kampus

Diharapkan pihak kampus mampu mengarahkan, membantu, dan memfasilitasi para mahasiswa, dengan melakukan upaya-upaya peningkatan kematangan karir melalui bimbingan karir yang terencana untuk membantu mahasiswa mempersiapkan pemilihan karir yang sesuai.

E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Samuel Aditya Eko (2016) yang berjudul Hubungan antara Kemandirian dengan Kematangan karir pada siswa kelas XII SMK negeri 2 Depok, Sleman Yogyakarta.

Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara kemandirian dengan kematangan karir pada siswa XXI. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif. Hasil perhitungan menggunakan *Product Moment Pearson* menunjukkan terdapat

hubungan antara kemandirian dengan kematangan karir pada siswa-siswi kelas XII SMK Negeri 2 Depok.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Lintang Utami Putri (2012) yang berjudul Hubungan antara nilai kerja dengan Kematangan karir siswa kelas X dan XI SMKN 1 Semarang.

Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara nilai kerja dengan kematangan karir pada siswa kelas X dan XI SMKN 1 Semarang. Metode penelitian kuantitatif. Hasilnya menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara nilai kerja dengan kematangan karir.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Stephen Wollack (1971) yang berjudul Serangkaian skala mengukur sikap kerja , survei tentang nilai kerja didasarkan pada sejumlah dimensi etika protestan.

Tujuan penelitian untuk melihat aspek-aspek yang berhubungan dengan peran ditempat kerja. Data tampak konsisten dengan dua faktor yang dihipotesiskan nilai yang berhubungan dengan pekerjaan (intrinsik) dan nilai yang terkait dengan reward (ekstrinsik).

4. Penelitian dilakukan oleh Andreas Hirchi (2010) yang berjudul Pengembangan karir remaja positif; peran nilai kerja (*work values*) intrinsik dan ekstrinsik.

Tujuan penelitian untuk mengetahui antara nilai kerja dan perkembangan karir yang positif. Penelitian ini dilakukan di Swiss. Penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut berkorelasi dengan pengembangan karir.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Nilai Kerja

1. Pengertian Nilai Kerja

Woolack (1971) nilai kerja menggambarkan sikap individu terhadap pekerjaan secara umum, bukan pada posisi atau spesifikasi dari pekerjaannya. Brown (2013) mendefinisikan nilai kerja sebagai nilai yang diyakini individu, kepuasan, hasil pekerjaan-pekerjaan mereka, dengan demikian mereka berbeda dari yang lain. Nilai kerja merupakan keyakinan individu terhadap konsep ideal suatu pekerjaan untuk dirinya, dan harapan individu mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan konsep ideal tersebut. Kerja merupakan bagian penting dari kehidupan manusia, sebab aspek kehidupan yang memberikan status kepada masyarakat. Bagi semua dewasa baik pria maupun wanita sejak dahulu menyukai pekerjaan. Wollack (1971) menjelaskan bahwa individu yang memiliki nilai kerja yang kuat dianggap lebih suka bekerja dan siap bekerja, untuk terlibat dalam mendapatkan kepuasan yang besar dalam melakukan tugasnya dengan baik.

2. Dimensi Nilai Kerja

Dimensi-dimensi nilai kerja menurut Woolack (1971) yaitu :

a. Pride in work

Perasaan senang dan puas apabila dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik.

b. Job involvement

Seberapa jauh seseorang tertarik terhadap kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan.

c. Activity Preference

Seseorang memiliki kecenderungan untuk mau terlibat aktif dan sibuk dalam sebuah kegiatan.

d. Attitude toward Earnings

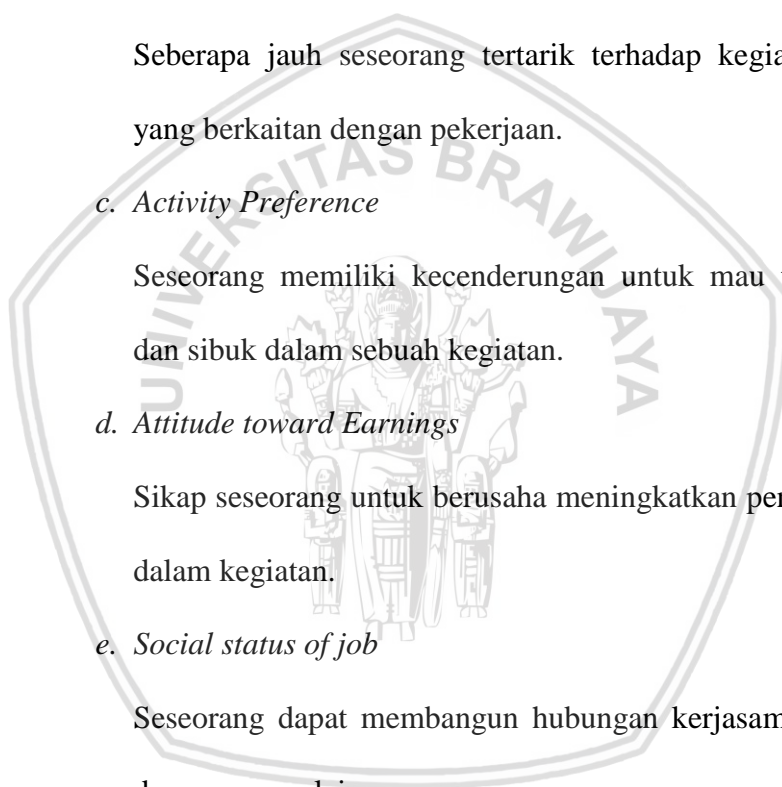
Sikap seseorang untuk berusaha meningkatkan penghasilannya dalam kegiatan.

e. Social status of job

Seseorang dapat membangun hubungan kerjasama yang baik dengan orang lain.

f. Upward striving

Keinginan seseorang untuk selalu meningkatkan karir dan standar hidupnya.



B. Kematangan Karir

1. Pengertian Kematangan karir

Super (1985) mengungkapkan bahwa kematangan karir ialah kesiapan untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan karir yang sesuai dalam kehidupan individu. Menurut (Levinson & Ohler, 2001) kematangan karir, bisa digunakan untuk mengidentifikasi kesiapan individu dalam membuat keputusan karir. Super (Winkel & Hastuti, 2006) mengatakan bahwa kematangan karir merupakan keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas bagi tahap perkembangan tertentu.

Menurut Crites (Brown, Career Choice and Development, 2002) mendefinisikan kematangan karir sebagai tingkat dimana individu telah menguasai tugas perkembangan karirnya, baik komponen pengetahuan maupun sikap. Crites (1974) menyatakan bahwa untuk dapat memilih dan merencanakan karir yang tepat, dibutuhkan kematangan karir, yaitu meliputi pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan, dan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan.

2. Aspek- aspek Kematangan Karir

Crites (1973) menyampaikan bahwasannya untuk mengukur kematangan karir pada mahasiswa menggunakan dimensi yang terdapat dalam *Career Maturity Inventory* (CMI), antara lain :

a. *Involvement in the choice process*

Tingkat keterlibatan individu secara aktif dalam proses pengambilan keputusan.

b. *Orientation toward work*

Individu berorientasi pada tugas atau kesenangan semata pada saat mereka melakukan suatu pekerjaan dan nilai-nilai apa yang mereka pegang di dunia kerja.

c. *Independence in decision-making*

Kemampuan individu dalam mengambil keputusan dalam memilih pekerjaan dan tidak bergantung pada orang lain.

d. *Preference or vocational choice factors*

Kemampuan individu dalam menentukan pekerjaan yang diminati serta yang dipengaruhi faktor-faktor tertentu.

e. *Conceptions of the choice process*

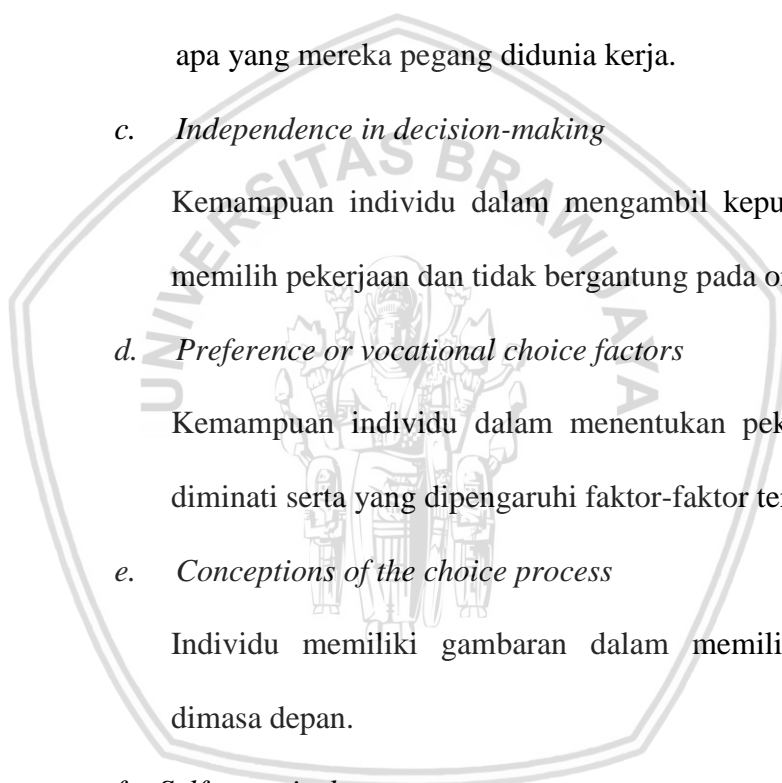
Individu memiliki gambaran dalam memilih pekerjaan dimasa depan.

f. *Self appraisal*

Kemampuan individu dalam menilai kemampuan dan kelemahan yang dimilikinya untuk memilih pekerjaan dimasa depan.

g. *Occupational information*

Sejauh mana individu memiliki pengetahuan mengenai dunia pekerjaan.



h. Goal selection

Kemampuan individu dalam memahami kemampuan yang ada dalam diri untuk memilih pekerjaan yang diminati.

i. Planning

Kemampuan individu dalam merencanakan pilihan karirnya dimasa depan.

j. Problem solving

Kemampuan individu dalam memecahkan atau menyelesaikan masalah dengan mencari beberapa pilihan alternatif.

3. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kematangan Karir

Kematangan karir dapat dicapai ketika individu mampu menyelesaikan tugas perkembangan karirnya. Oleh karena itu, beberapa faktor yang mempengaruhi individu dalam mencapai kematangan karir (Super, 1980) antara lain:

a. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi kematangan karir, antara lain:

1. Nilai- nilai kehidupan, yaitu nilai-nilai ideal yang dikejar oleh seseorang setiap saat. Nilai-nilai ini menjadi pedoman dan pegangan dalam hidup hingga tua dan sangat menentukan gaya hidup seseorang.
2. Taraf inteligensi, yaitu taraf kemampuan untuk mencapai prestasi-prestasi, yang didalamnya terdapat unsur kognitif.

Pengambilan keputusan mengenai pilihan karir, dipengaruhi oleh tinggi rendahnya taraf inteligensi seseorang.

3. Bakat khusus, yaitu kemampuan yang menonjol disuatu bidang usaha kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian. Sekali terbentuk, suatu bakat khusus menjadi bekal yang memungkinkan untuk memasuki berbagai bidang pekerjaan tertentu dan mencapai tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu jabatan.
4. Minat, yaitu kecenderungan yang menetap pada seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang berada dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan minatnya tersebut.
5. Sifat-sifat, yaitu ciri-ciri kepribadian yang bersama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti gembira, ramah, halus, teliti, terbuka, fleksibel, tertutup, pesimis dan ceroboh. Sifat-sifat tersebut akan memperngaruhi kinerja seseorang dalam bekerja, kemungkinan sifat-sifat tersebut akan mendukung atau menghambat seseorang dalam pekerjaannya.
6. Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki tentang bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri. Informasi tentang dunia kerja yang dimiliki oleh remaja dapat akurat dan sesuai dengan kenyataan atau tidak akurat.

7. Keadaan Jasmani, yaitu ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang seperti badan tampan dan tidak tampan, ketajaman penglihatan dan pendengaran baik atau kurang baik, memiliki kekuatan otot tinggi atau rendah, dan jenis kelamin. Untuk pekerjaan tertentu berlaku berbagai persyaratan yang menyangkut ciri-ciri fisik.

b. Faktor Eksternal

Faktor- faktor eksternal yang mempengaruhi kematangan karir antara lain

1. Masyarakat, yaitu lingkungan sosial budaya dimasa remaja dibesarkan. Lingkungan ini luas sekali dan berpengaruh besar terhadap pandangan dalam banyak hal yang dipegang teguh oleh setiap keluarga, yang pada gilirannya menanamkannya pada anak-anak. Pandangan ini mencakup gambaran luhur, rendahnya aneka jenis pekerjaan, perasaan pria dan wanita dalam kehidupan masyarakat, dan cocok tidaknya jabatan tertentu untuk pria dan wanita.
2. Keadaan sosial ekonomi negara atau daerah, yaitu laju pertumbuhan ekonomi yang lambat atau cepat, stratifikasi masyarakat dalam golongan sosial ekonomi tinggi, tengah, dan rendah, serta diversifikasi masyarakat atas kelompok-kelompok yang terbuka atau tertutup, bagi anggota dari kelompok lain.

3. Status sosial ekonomi keluarga, yaitu tingkat pendidikan orangtua, tinggi rendahnya pendapatan orangtua, jabatan ayah dan ibu, daerah tempat tinggal, suku bangsa.
4. Pengaruh dari seluruh anggota keluarga besar dan inti. Yaitu berkaitan dengan pandangan seluruh anggota keluarga terhadap pendidikan dan pekerjaan.
5. Pendidikan sekolah, yaitu pandangan dan sikap yang akan dikomunikasikan kepada anak didik oleh guru maupun petugas bimbingan mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam suatu pekerjaan, tinggi rendahnya status sosial jabatan dan kecocokan jabatan tertentu untuk anak laki-laki dan perempuan.
6. Pergaulan dengan teman-teman sebaya, yaitu beraneka pandangan dan variasi harapan tentang masa depan dalam pergaulan sehari-hari.

C. Hubungan antara Nilai Kerja dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Vokasi Tingkat Akhir

Mahasiswa tingkat akhir merupakan calon diploma yang diharapkan telah memiliki arah tujuannya dalam menjalankan tugas perkembangan berikutnya dalam hidup yaitu mendapatkan pekerjaan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Dalam kenyataannya tidak jarang dari mahasiswa tersebut belum mengetahui tentang bidang pekerjaan yang ingin dicapainya dan ingin digelutinya. Hal ini terjadi dikarenakan banyaknya kasus dikalangan mahasiswa yang minat kerjanya tidak sesuai dengan bakat dan minat

yang mereka miliki. Selain itu banyak mahasiswa yang masih bingung tentang apa yang akan mereka kerjakan setelah lulus dari perguruan tinggi. Kondisi seperti ini disebabkan karena kurangnya bekal ilmu, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang mahasiswa ketika akan memasuki dunia kerja.

Menurut Crites (1973) kematangan karir yaitu, dapat memilih dan merencanakan karir yang tepat, dibutuhkan kematangan karir meliputi pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan, dan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan.

Menurut Seligman, menyebutkan beberapa ciri yang dapat menandai kematangan karir yang positif, yaitu meningkatkan *selfawareness*, meningkatkan pengetahuan mengenai pilihan yang relevan, meningkatkan kongruensi antara *self-image* dan tujuan akhir, dan tujuan karir yang semakin realistis (Hawadi & Komandyahrini, 2008).

Mahasiswa dengan tingkat kematangan karir yang tinggi akan menunjukkan kesadaran yang lebih pada proses pengambilan keputusan karir, berpikir tentang alternatif pekerjaan lain, dan menghubungkan perilaku saat ini dengan tujuan masa depan, sedangkan tingkat kematangan karir yang rendah akan menunjukkan masih berubah-ubah dalam pengambilan keputusan, pilihan karirnya tidak realistik (Powell & Luzzo, 1998).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir individu yaitu nilai kerja. mahasiswa dengan nilai kerja yang tinggi berarti telah menetapkan konsep yang ideal terhadap suatu pekerjaan sehingga mahasiswa memiliki keyakinan yang memotivasi untuk meraih pekerjaan tersebut, dan sebaliknya mahasiswa dengan nilai kerja yang rendah, mahasiswa kurang membentuk konsep ideal terhadap pekerjaan sehingga kurang memiliki keyakinan untuk menetapkan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya. Mahasiswa dengan nilai kerja yang tinggi memiliki gambaran dalam mencari pekerjaan atau karir yang akan dipilihnya (Hirschi, 2010)

Hofstede (Berings, 2004) menyatakan bahwa nilai kerja dapat digunakan sebagai penentu pilihan pekerjaan yang ideal. Nilai kerja menurut Brown (2002) mendefinisikan nilai kerja sebagai nilai yang diyakini sebagai hasil pekerjaan-pekerjaan mereka dengan demikian, mereka berbeda dari yang lain atau sebagai hasil yang memuaskan bagi semua orang yang mengharapkan karena partisipasi dalam pekerjaan. Penelitian Schulenberg, Vondracek & Kim (1993) menunjukkan bahwa dukungan nilai kerja dapat dilihat sebagai orientasi positif untuk bekerja. Mereka melaporkan bahwa remaja Amerika Serikat yang menunjukkan lebih banyak dukungan terhadap nilai kerja yang berbeda, juga menunjukkan lebih banyak perkembangan karir yang lebih tinggi dalam hal kepastian karir yang lebih baik (Hirschi, 2010)

Dari uraian diatas dapat diasumsikan bahwa ada hubungan antara nilai kerja dengan kematangan karir.

D. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Mahasiswa vokasi termasuk dewasa awal sesuai dengan tugas perkembangan dewasa menurut Hurlock (1980) masa dewasa awal adalah masa persiapan diri untuk memasuki dunia kerja yang merupakan tugas utama perkembangan yang penting dimasa dewasa awal (20-30 tahun), memilih dan mempersiapkan karir yang baik, sehingga mahasiswa dapat memilih suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Diharapkan Inti dari tahap ini adalah pemantapan pendirian hidup, dimana salah satu tugas perkembangan individu yaitu memilih dan mempersiapkan karir, inilah yang menjadi tugas perkembangan mahasiswa (Hurlock , 1980)

Program diploma merupakan pendidikan vokasi yang diperuntukkan bagi lulusan pendidikan menengah atau sederajat untuk mengembangkan keterampilan dan penalaran dalam penerapan ilmu Pengetahuan atau Teknologi (UU-PT, No.12,2012, Pasal 21 (1)). Program diploma sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyiapkan mahasiswa menjadi praktisi yang terampil untuk memasuki dunia kerja sesuai dengan bidang keahliannya (Widowati,

2015). Menurut Havighurst, (Dewi, 2013) memastikan dan merealisasikan pilihan karir merupakan salah satu dari sekian banyak tugas perkembangan yang dihadapkan pada remaja.

Kematangan karir ditandai oleh enam hal, yaitu (1) keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas rencana karir, (2) adanya keinginan untuk menggali dan mendapatkan informasi karir, (3) memiliki pengetahuan tentang membuat keputusan yang memadai, (4) memiliki pengetahuan tentang beberapa informasi pekerjaan dan dunia kerja, (5) mendalami pekerjaan yang lebih disukai, (6) realitas dalam membuat keputusan karir. Sedangkan, mahasiswa yang tidak memiliki kematangan karir tersebut, dari dimensi sikap cenderung tidak memiliki perencanaan masa depan, tidak terlibat dengan aktivitas pengembangan karir, dan secara umum mereka memiliki dorongan minim untuk mencari informasi lanjutan mengenai peluang-peluang karir dari jurusan dan program yang sedang dipelajari dibangku kuliah. oleh karena itu, wajar bila sebagian dari mahasiswa memiliki keputusan karir masa depan yang tidak realistis. Artinya *skill* yang dipelajari selama dibangku kuliah tidak secara langsung diaplikasikan ke dalam pekerjaan (karir) yang dipilihnya dimasa depan, sebab tentu saja beda *requirement* antara kemampuan atau bakat tidak sesuai dengan kebutuhan pilihan karir (Nurillah, 2017).

Penelitian tentang kematangan karir pada mahasiswa sebelumnya pernah diteliti oleh Peterson (Owre, 2015) dan El Hami (1993) yang hasilnya membuktikan lebih dari setengah sampelnya, yaitu mahasiswa tingkat akhir menunjukkan skor kematangan karir yang rendah sehingga dapat dikatakan belum matang dalam karir. Oleh karena itu, mahasiswa perlu memiliki kesiapan diri untuk menghadapi tantangan dan kesulitan dalam proses penyesuaian diri dengan lingkungan, khususnya kesiapan diri memasuki dunia pekerjaan (EL Hami, 2006). Persiapan itu dapat dimulai dengan mencari sumber-sumber informasi mengenai karir dan dunia kerja melalui proses eksplorasi yang efektif (EL Hami, 2006). Didapatkan kematangan karir pada mahasiswa, dibantu dengan peran nilai kerja sebagai keyakinan individu terhadap konsep ideal bagi mahasiswa vokasi untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan harapan standar yang dimilikinya.

Menurut Wollack (1981) nilai kerja menggambarkan sikap individu terhadap pekerjaan secara umum, sebagai nilai yakini individu, kepuasan, hasil pekerjaan-pekerjaan mereka. Hofstede (Berings, 2004) menyebutkan bahwa nilai kerja dapat membentuk *mindset* mahasiswa agar memiliki ekspektasi dan standar yang ideal terhadap suatu pekerjaan yang memotivasi dalam meraih pekerjaan sesuai dengan harapan bagi mahasiswa terhadap suatu pekerjaan. Nilai kerja pada setiap individu berbeda, begitu pula karir dan

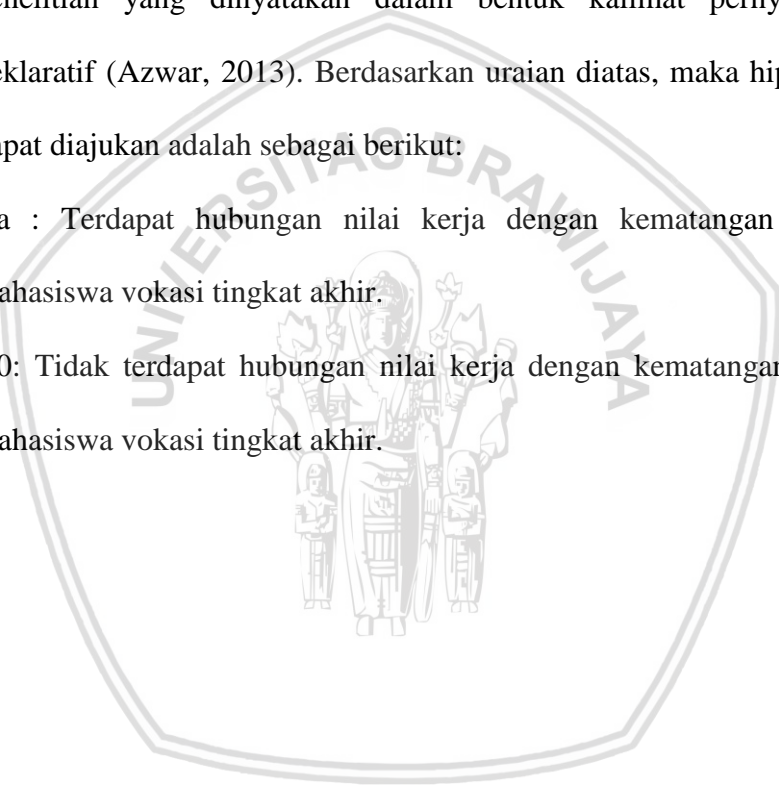
pekerjaan yang diinginkan setiap individu dapat berbeda satu sama lain. Hofstede menyatakan bahwa nilai kerja dapat digunakan sebagai penentu pemilihan pekerjaan yang ideal (Berings, 2004)

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pernyataan penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan yang deklaratif (Azwar, 2013). Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

Ha : Terdapat hubungan nilai kerja dengan kematangan karir pada mahasiswa vokasi tingkat akhir.

H0: Tidak terdapat hubungan nilai kerja dengan kematangan karir pada mahasiswa vokasi tingkat akhir.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain penelitian

Desain penelitian yang digunakan peneliti adalah korelasioanal yang bertujuan untuk mencari tahu apakah *work values* memiliki hubungan terhadap kematangan karir mahasiswa vokasi tingkat akhir. Menurut Azwar (2013) tujuan dari metode penelitian korelasional ini adalah untuk mengukur variabel-variabel yang saling berhubungan, atau menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel dengan variabel dengan berdasarkan koefisien korelasi.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *work values*.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kematangan karir.

C. Definisi Operasional

1. Kematangan Karir

Kematangan karir adalah kemampuan individu dalam menguasai tugas perkembangan karir sesuai dengan tahap perkembangan karir, dengan menunjukkan perilaku yang dibutuhkan untuk merencanakan karir, mencari informasi, memiliki keadaran tentang apa yang dibutuhkan dalam membuat keputusan karir dan memiliki wawasan mengenai dunia kerja (Crites, 1973)

Tabel 1. Aspek aspek Kemantangan Karir

Dimensi	Indikator
<i>Involvement in the choice process</i>	Tingkat keterlibatan individu secara aktif dalam proses pengambilan keputusan
<i>Orientation toward work</i>	Individu berorientasi pada tugas atau kesenangan semata pada saat mereka pegang dunia kerja
<i>Independence in decision-making</i>	Kemampuan individu dalam mengambil keputusan memilih pekerjaan dan tidak bergantung pada orang lain
<i>Preference or vocational choice factors</i>	Kemampuan individu dalam menentukan pekerjaan yang diminati yang dipengaruhi faktor-faktor tertentu
<i>Conceptions of the choice process</i>	Individu memiliki gambaran dalam memilih pekerjaan
<i>Self appraisal</i>	Kemampuan individu dalam menilai kemampuan dan kelemahan yang dimilikinya dalam memilih pekerjaan
<i>Occupational information</i>	Sejauh mana individu memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja
<i>Goal selection</i>	Kemampuan individu dalam memahami kemampuan yang ada dalam diri untuk memilih pekerjaan yang diminati
<i>Planning</i>	Kemampuan individu dalam merencanakan pilihan karirnya
<i>Problem solving</i>	Kemampuan individu dalam memecahkan atau menyelesaikan masalah dengan mencari beberapa pilihan alternatif

2. Nilai Kerja

Nilai Kerja adalah suatu keyakinan dan sikap individu mengenai cara-cara bertingkah laku dan tujuan akhir yang diinginkan individu terhadap pekerjaannya yang digunakan sebagai prinsip atau standar dalam hidupnya dalam melaksanakan pekerjaan (Woolack, 1971).

Tabel 2. Aspek aspek Nilai Kerja

Dimensi	Indikator
<i>Pride in work</i>	Individu merasa senang dan puas apabila menyelesaikan pekerjaan dengan baik
<i>Job involvement</i>	Adanya ketertarikan individu terhadap pekerjaan yang disukainya
<i>Activity Preference</i>	Individu ingin terlihat aktif dan sibuk dalam kegiatan
<i>Attitude toward Earnings</i>	Adanya sikap individu dlaam meningkatkan penghasilan
<i>Social status of job</i>	Individu mampu bekerja secara tim
<i>Upward striving</i>	individu berusaha untuk meningkatkan karir dan standar hidupnya

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Azwar (2013) populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi dalam penelitian berdasarkan karakteristik adalah Mahasiswa vokasi tingkat akhir dengan populasi (800 mahasiswa).

2. Sampel dan Teknik Sampling

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yaitu peneliti telah mengetahui besarnya sampel yang diinginkan telah ditentukan, dan peneliti bersikap bahwa setiap unsur atau kelompok harus memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2014). jumlah sampel yang mewakili penelitian ini 89 subjek, ditentukan melalui Rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{n}{1 + (n e^2)}$$

$$n = \frac{800}{1 + (800 (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{800}{1 + (800 (0,01))}$$

$$n = \frac{800}{1 + 8}$$

$$n = \frac{800}{9}$$

$$n = 89$$

E. Tahapan Pelaksanaa Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam tiga tahapan, antara lain :

1. Tahap persiapan

Pada tahap persiapan ini peneliti menentukan variabel penelitian rumusan masalah, menyusun landasan dasar kenapa penelitian ini dilakukan melalui berbagai sumber seperti jurnal, peneliti terdahulu,

dan buku. Kemudian, peneliti juga menyusun kajian teori dari variabel yang dipilih dan juga menyusun metode dalam pelaksanaan penelitian. Selanjutnya peneliti menentukan dan menyiapkan alat ukur dan melakukan *try out* uji coba.

2. Tahap pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan ini, peneliti menyebarkan kuisisioner nilai kerja dan kematangan karir kepada sampel yaitu mahasiswa vokasi UB dikota malang. Mahasiswa yang digunakan mahasiswa tingkat akhir dengan menunjukkan KTM untuk meminimalisir kemungkinan pengambilan data ganda pada mahasiswa yang sama dan kecurangan dalam mengisi kusioner. pada skala yang telah disebarkan terdapat item-item yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya pada tahap uji coba (*try out*) sampel yang dibutuhkan 100 mahasiswa dan sampel yang digunakan pada penelitian akhir 89 mahasiswa yang ditentukan dengan rumus slovin. Pada item skala kematangan karir sebelum gugur 40 item setelah gugur menjadi 24 item. Item skala nilai kerja sebelum gugur 22 item setelah gugur menjadi 12 item.

Setelah data diperoleh peneliti melakukan *scoring* dan analisis agar data dapat diinterpretasi. Hasil analisis data yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui hasil dari penelitian yang dilakukan.

3. Tahap penganalisaan data

Melakukan skoring terhadap skala yang telah diisi oleh responden, menghitung dan membuat tabulasi data yang diperoleh

menggunakan perhitungan statistik dengan program SPSS (*statistical product and service solution*) version 22.0 for windows, kemudian, melakukan analisis dengan menggunakan metode statistik untuk menguji instrumen dan hipotesis dari penelitian yang telah diajukan.

F. Instrument Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala nilai kerja dan Kematangan Karir. Pengungkapan skala ini menggunakan skala *likert* yang berisi *item-item* berupa pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan empat alternatif jawaban. Pada *item favorable*, diberi skor 4 untuk SS (Sangat Setuju), 3 untuk S (Setuju), 2 untuk TS (Tidak Setuju), sedangkan pada *item unfavorable* diberi skor 1 untuk SS (Sangat Setuju), 2 untuk S (Setuju), 3 untuk TS (Tidak Setuju), dan 4 untuk STS (Sangat Tidak Setuju).

Tabel 3. Pedoman Skala Penilaian Jawaban

Alternatif Pilihan	SKOR ITEM FAVORABLE	SKOR ITEM UNFAVORABLE
SS (Sangat Setuju)	4	1
S (Setuju)	3	2
TS (Tidak Setuju)	2	3
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua skala yaitu, skala nilai kerja dan skala kematangan karir:

1. Skala Kematangan Karir

Penyusunan alat ukur pada penelitian ini berpedoman pada aspek-aspek yang mengacu pada teori Crites (1974) dan disusun oleh peneliti antara lain:

Tabel 4. Blue Print Skala Kematangan Karir sesudah Try out

No.	Dimensi	Indikator	Item		Σ
			<i>favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Involvement in the choice process</i>	Tingkat keterlibatan individu secara aktif dalam proses pengambilan keputusan	5, 21	20, 24*	3 item
2.	<i>Orientation toward work</i>	Individu berorientasi pada tugas atau kesenangan semata pada saat mereka pegang didunia kerja	4, 25	26*, 27	3 item
3.	<i>Independence in decision making</i>	Kemampuan individu dalam mengambil keputusan memilih pekerjaan dan tidak bergantung pada orang lain	15, 28	22, 35*	3 item
4.	<i>Preference or vocational choice factors</i>	Kemampuan individu dalam menentukan pekerjaan yang diminati yang dipengaruhi faktor-faktor tertentu	13, 31*	30*, 32*	1 item
5.	<i>Conceptions of the choice process</i>	Individu memiliki gambaran dalam memilih pekerjaan	12, 29	18, 19	4 item
6.	<i>Self appraisal</i>	Kemampuan individu dalam			

		menilai kemampuan dan kelemahan yang dimilikinya dalam memilih pekerjaan	1*, 33*	6, 16	2 item
7.	<i>Occupational information</i>	Sejauh mana individu memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja	2*, 34*	3, 11	2 item
8.	<i>Goal selection</i>	Kemampuan individu dalam memahami kemampuan yang ada dalam diri untuk memilih pekerjaan yang diminati	7*, 37*	23, 36	2 item
9.	<i>Planning</i>	Kemampuan individu dalam merencanakan karirnya	17*, 38*	8, 39*	1 item
10.	<i>Problem solving</i>	Kemampuan individu dalam memecahkan masalah dengan mencari pilihan alternatif	10, 14	9, 40*	3 item
TOTAL					24 item

Keterangan : (*) item gugur

2. Skala nilai kerja

Penyusunan alat ukur pada penelitian ini berpedoman pada aspek-aspek yang mengacu pada teori Woolack (1971) dan disusun oleh peneliti antara lain :

Tabel 5.Blue print skala nilai kerja sesudah *try out*

No.	Dimensi	Indikator	Item		Σ
			<i>Favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
1.	<i>Pride in work</i>	Individu merasa senang dan puas apabila menyelesaikan pekerjaan dengan baik	19*, 20	17,23	3 item
2.	<i>Job involvement</i>	Adanya ketertarikan individu terhadap pekerjaan yang disukainya	1, 21*	3*, 16	2 item
3.	<i>Activity preference</i>	Individu ingin terlihat aktif dan sibuk dalam kegiatan	2, 8	4*, 12	3 item
4.	<i>Attitude toward earnings</i>	Adanya sikap individu dalam meningkatkan penghasilan	6, 10*	7*, 11*	1 item
5.	<i>Social status of job</i>	Individu mampu bekerja secara tim	5, 14*	9*, 24	2 item
6.	<i>Upward striving</i>	Individu berusaha untuk meningkatkan karir dan standar hidupnya	18*, 22	13*, 15*	1 item
TOTAL					12 item

Keterangan (*) item gugur

G. Metode Analisis Item

1. Daya Diskriminasi item

Azwar (2013) menjelaskan bahwa daya diskriminasi item adalah sejauh mana item dapat membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atau tidak memiliki atribut yang ingin diukur. Cara yang digunakan untuk melakukan pengujian daya diskriminasi

aitem dengan menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor item dengan distribusi skor skala itu sendiri yang menghasilkan koefisien korelasi aitem total.

Koefisien korelasi item total yang digunakan dalam penelitian ini adalah minimal 0,30. Aitem yang memiliki koefisien korelasi item total $\geq 0,30$ maka item dapat diterima, sedangkan item yang memiliki koefisien korelasi item total $\leq 0,30$ maka aitem tidak dapat diterima. Namun, apabila jumlah aitem yang lolos tidak sesuai dengan jumlah yang diinginkan, maka dilakukan penurunan batas kriteria menjadi 0,25.

2. Validitas

Validitas berfungsi untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya Azwar (2013). Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan validitas isi (*content validity*) yaitu, berkaitan dengan sejauh mana hasil suatu instrument penelitian relevan dengan isi dari konsep yang diukur (Azwar, 2013). Validitas isi dibagi menjadi dua yaitu, validitas tampak (*face validity*) dan validitas logis (*logical validity*):

a. Validitas tampak (*face validity*)

Validitas tampak merupakan validitas berdasarkan pada penampilan dari suatu instrumen penelitian dan kesesuaian konteks item-item yang diberikan dengan tujuan alat ukur dari dilakukannya penelitian Azwar

(2013). Apabila sesuai dengan tujuan pengukuran maka validitas tampak dapat dikatakan terpenuhi.

Tabel 6. penilaian validasi tampak

Pernyataan		Responden	
		Ya	Tidak
Tampilan skala menarik	layout penelian	40 (0,40%)	3 (0,03%)
Dapat ukuran skala dengan baik	membaca huruf dalam	9 (0,09%)	3 (0,03%)
Dapat kalimat atau isi disampaikan	memahami kalimat atau isi yang	32 (0,032%)	2 (0,02%)

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa sebesar 0,40% responden menyatakan bahwa menyukai tampilan layout pada skala yang telah diberikan Sebesar 0,09 % responden menyatakan dapat membaca ukuran huruf dalam skala dengan baik. Sebesar 0,032% responden dapat memahami kalimat atau isi yang disampaikan. Berdasarkan persentase tersebut dapat disimpulkan bahwa skala pada penelitian ini memiliki validitas yang baik.

b. Validitas logis (*Logical validity*)

Validitas logis dilakukan untuk menilai kelayakan dari isi *item-item* alat ukur yang diturunkan dari indikator pada suatu penelitian Azwar (2013). Kemudian, peneliti juga menggunakan *expert judgment* yang dianggap ahli dengan tujuan untuk menguji alat ukur tersebut. Hasil dari ahli menjadi dasar menegakkan validitas logis.

3. Realibilitas

Azwar (2013) menjelaskan bahwa reliabilitas merupakan sejauh mana suatu proses pengukuran dapat dipercaya kebenaran hasilnya. Aitem dalam instrumen dikatakan reliabel apabila mendekati angka 1,00. Apabila aitem mendekati angka 0 maka reliabilitasnya dikatakan rendah. Suatu aitem dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $\alpha > 0,6$. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan formula *Cronbach Alpha* dengan bantuan *software SPSS versi 21 for Windows*.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas skala *Work Value* dan kematangan karir

Skala	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	keterangan
Nilai kerja	0,781	Sangat reliabel
Kematangan karir	0,921	Sangat reliabel

H. Analisis Data

1. Uji Asumsi

Berdasarkan jenis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi, maka uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji kenormalan atau tidaknya distribusi suatu data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* untuk menguji pada masing-masing variabel. Asumsi normalitas dikatakan terpenuhi apabila

taraf signifikansinya > 0.05 berarti sebaran data terdistribusi secara normal, apabila taraf signifikansinya < 0.05 berarti sebaran data tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk menguji hubungan antara (variabel X) nilai kerja dengan (variabel Y) kecenderungan *kematangan karir* memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikansi. Dalam penelitian ini uji linearitas menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi yaitu > 0.05 dan apabila kedua variabel signifikansinya > 0.05 maka, dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linearitas, apabila signifikansinya < 0.05 maka, dapat dikatakan bahwa kedua variabel tidak memiliki hubungan yang linearitas

2. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara nilai kerja dengan kecenderungan *kematangan karir* pada mahasiswa. Hasil uji hipotesis digunakan untuk melihat apakah hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima atau ditolak. Peneliti menggunakan analisis korelasi *Product-Moment Pearson* untuk mencari hubungan yang linear antara (variabel X) dengan (variabel Y). Koefisien dilambangkan dengan negatif dan positif rentang nilai antara -1 hingga +1. Apabila nilai semakin mendekati 1 atau -1 maka hubungan antara kedua variabel semakin kuat tetapi, jika nilai mendekati 0 maka hubungan antara kedua variabel semakin lemah (Sugiyono, 2014).

Tabel 8. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Rentang	Kategori
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden Penelitian

Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah mahasiswa vokasi UB yang berusia 21-23 tahun. Jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian ini 89 subjek. Berdasarkan jenis kelamin perempuan dengan jumlah subjek sebanyak 0,67% dan subjek berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah subjek sebanyak 0,32%.

2. Deskripsi data penelitian

Deskripsi data ini akan menjelaskan mengenai data dari masing-masing variabel yang diukur baik secara hipotetik dan empirik. Untuk mengetahui data hipotetik dilakukan secara manual menggunakan rumus manual (Azwar,2013) dan perhitungan empirik peneliti menggunakan bantuan *software SPSS 22*.

Tabel 9. Rumus dan Hipotetik

Statistik	Rumus
Nilai minimum	Skor item terendah x \sum item
Nilai maksimum	Skor item tertinggi x \sum item
Mean	\sum item x nilai tengah dari skor item
Standart deviasi	$\frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{6}$

Tabel 10. Perbandingan data hipotetik dan data empirik nilai kerja dan kematangan karir

Variabel	N	Data hipotetik				Data empirik			
		Rata-rata	std. Deviasi	Nilai		Rata-rata	Std.dev	Nilai	
				Max	Min			max	min
Nilai kerja	89	30	6	48	12	37,06	3,099	45	29
Kematangan karir	89	60	12	96	24	69,28	5,549	84	55

Berdasarkan tabel diatas diketahui variabel *work values*

menghasilkan skor hipotetik dengan nilai minimum 12, nilai maksimum 48, nilai rata-rata 30 dan standar deviasi 6 dan skor empirik menghasilkan nilai minimum 16, nilai maksimum 45 nilai rata-rata 37,06 dan standar deviasi 3,099.

Variabel kematangan karir menghasilkan skor hipotetik dengan nilai minimum 24, nilai maksimum 96, nilai rata-rata 60 dan standar deviasi 12 dan skor empirik menghasilkan nilai minimum 55, nilai maksimum 84, mean 69,28 dan standart deviasi 5,549.

3. Kategorasi variabel

Kategorasi variabel digunakan untuk mengetahui skor responden yang nantinya akan dimasukan kedalam kategori yang telah ditentukan. Kategori yang peneliti gunakan dibagi menjadi tiga, yaitu rendah, sedang, tinggi, berikut kategorisasi variabel yang digunakan (Azwar, 2013).

Tabel 11. Kategorisas Variabel

Rentang skor	Kategori
$X < (\mu - \sigma)$	Rendah
$(\mu - \sigma) \leq X < (\mu + \sigma)$	Sedang
$(\mu + \sigma) \geq X$	Tinggi

Keterangan :

X : skor subjek

μ : *Mean* hipotetik

σ : *standart* Deviasi hipotetik

Selanjutnya adalah menentukan batasan minimal dan maksimal pada setiap kategori variabel skala penelitian. Berikut adalah hasil perhitungan untuk variabel nilai kerja dan kematangan karir.

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Nilai kerja dan kematangan karir

Variabel	Rentang skor	kategori	Jumlah responden	Presentase
Nilai kerja	$X < 24$	Rendah	38	42%
	$24 \leq X < 36$	Sedang	50	56%
	$36 \geq X$	Tinggi	1	1 %
	Total		89	
Kematangan karir	$X < 48$	Rendah	2	2%
	$48 \leq X < 72$	Sedang	18	20%
	$72 \geq X$	Tinggi	69	77%
	Total		89	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden penelitian pada variabel nilai kerja yang termasuk rendah sebanyak 38 orang dengan persentase 0,42%, kategori sedang sebanyak 50 dengan persentase 0,56 % dan kategori tinggi sebanyak 1 orang dengan persentasi 0,1%. Variabel kematangan karir yang termasuk rendah 2 dengan persentase 2% , kategori sedang sebanyak 18 orang dengan persentase 0,20% dan kategori tinggi sebanyak 69 orang dengan persentase 0,77%.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa responden pada variabel nilai kerja masuk pada kategori sedang sebanyak 50 dengan

persentasi 0,56% dan responden pada variabel kematangan karir masuk dalam kategori tinggi sebanyak 69 orang dengan persentase 0,77%.

4. Uji asumsi

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji kenormalan atau tidaknya disribusi suatu data pada masing-masing variabel. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *Kolmogrov Smirnov* maka diperoleh sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil uji normalitas

Variabel	Signifikan
Nilai kerja	0,190
Kematangan karir	0,039

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui nilai kerja memiliki p sebesar 0,190 ($p > 0,05$) dan variabel kematangan karir memiliki p sebesar 0,039 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel terdistribusi secara normal karena memiliki $p > 0,05$ sehingga memenuhi asumsi normalitas yang telah diajukan.

b. Uji linearitas

Dari hasil uji linearitas yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh nilai signifikansi dengan nilai p sebesar 0,721 ($p > 0,05$) yang dihasilkan dari *Deviation From Linearity*. Sehingga, dapat diketahui bahwa variabel nilai kerja dan kematangan karir memiliki hubungan yang linear dan memenuhi asumsi linearitas yang telah diajukan.

c. Uji hipotesis

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Pearson correlation	Signifikansi
Nilai kerja	,864**	.000
Kematangan		

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan *SPSS* dengan analisis *Product Moment Pearson* diperoleh signifikansi p sebesar .000 ($p < 0,05$) dan r sebesar ,864** artinya bahwa H_0 yang diajukan ditolak dan H_a yang diajukan yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara nilai kerja (x) dan kematangan karir (y) diterima.

Nilai koefisien korelasi yang memiliki tanda positif menunjukkan arah hubungan kedua variabel bersifat positif. Artinya semakin tinggi nilai kerja pada mahasiswa maka semakin tinggi kematangan karir pada mahasiswa, begitu pula sebaliknya semakin rendah nilai kerja maka semakin rendah kematangan karir pada mahasiswa. Koefisien *effect size* yang diperoleh pada penelitian ini sebesar $R = ,864$ termasuk dalam kategori *medium size*, sumbangan dari total $R^2 = 74,7\%$.

B. Pembahasan hasil

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan bantuan *SPSS versi 22 for windows* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara nilai kerja dengan kematangan karir yang dibuktikan dengan hasil signifikansi p sebesar .000 ($p < 0,05$)

dan memiliki hubungan koefisien korelasi yang tinggi antara variabel X dan variabel Y yaitu R sebesar ,864 nilai korelasinya bertanda positif yang menunjukkan semakin tinggi nilai kerja maka semakin tinggi kematangan karir pada mahasiswa, sebaliknya semakin rendah nilai kerja maka semakin rendah kematangan karir pada mahasiswa.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Brown (2002) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki nilai kerja yang tinggi berarti telah menetapkan konsep yang ideal terhadap suatu pekerjaan sehingga mahasiswa memiliki keyakinan yang memotivasi untuk meraih pekerjaan tersebut, dan sebaliknya mahasiswa dengan nilai kerja rendah, mahasiswa kurang membentuk konsep ideal terhadap suatu pekerjaan sehingga kurang memiliki keyakinan untuk menentukan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya.

Individu yang memiliki nilai kerja, yaitu mahasiswa telah memiliki konsep dan standar ideal berkaitan dengan suatu pekerjaan serta komponen-komponen pekerjaan tersebut. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 50 orang dengan persentase 56% memiliki nilai kerja yang masuk dalam kategori sedang. Hasil tersebut, diartikan bahwa mahasiswa cukup memiliki keyakinan yang memotivasi untuk mencapai konsep ideal terhadap suatu pekerjaan.

Terkait dengan penelitian tersebut, mahasiswa berkembang menjadi seorang pekerja, sehingga keputusan akan karir adalah hal yang penting bagi mahasiswa vokasi. Nilai kerja merupakan prediktor yang signifikan terhadap pemilihan karir yang positif (Hirschi, 2010). Nilai kerja dapat membentuk gambaran untuk merancang dan memotivasi dalam pemilihan karir tersebut.

Merancang pemilihan karir akan membantu dalam membuat individu dalam membuat keputusan karir. Dalam melakukan perancangan karir dibutuhkan gambaran dan pemahaman mengenai karir merupakan tanda kematangan karir pada mahasiswa. Mempersiapkan karir merupakan salah satu tugas dewasa awal dalam tahap perkembangannya. Tugas perkembangan ini adalah memilih pekerjaan yang sesuai dengan mengumpulkan pengetahuan dan keterampilan (Hurlock, 1980) Meningkatkan kesesuaian antara kemampuan dengan karir yang diinginkan merupakan salah satu karakteristik kematangan karir (Seligman, 1994).

Salah satu hal yang menunjukkan tingginya nilai kerja dapat mempengaruhi kematangan karir pada mahasiswa. Kematangan karir menurut Crites (1974) adalah kesiapan individu dalam menguasai tugas perkembangan karir sesuai dengan tahap pengembangan karir, mencari informasi, memiliki kesadaran tentang apa yang dibutuhkan dalam membuat keputusan karir dan memiliki wawasan mengenai dunia kerja. Mahasiswa dengan tingkat kematangan karir yang tinggi akan

menunjukkan kesadaran yang lebih pada proses pengambilan keputusan karir, berpikir tentang alternatif pekerjaan lain, dan menghubungkan perilaku saat ini dengan tujuan masa depan, sedangkan tingkat kematangan karir yang rendah akan menunjukkan masih berubah-ubah dalam pengambilan keputusan, pilihan karirnya tidak realistik (Powell & Luzzo, 1998)

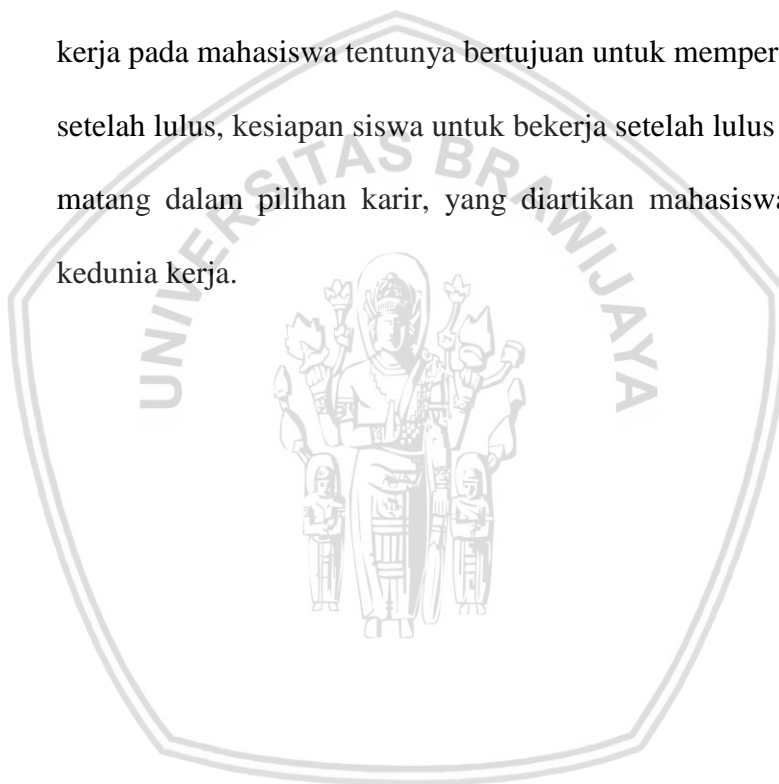
Berdasarkan data yang didapat dari Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan (UPKK) UB, dari jumlah alumni UB tahun 2012 yang bekerja, sebanyak 44,29% bekerja diperusahaan swasta, sebanyak 34,57% bekerja di instansi pemerintah (termasuk BUMN), 4,29% memilih bekerja dibidang pendidikan, 4% memilih wisaswasta atau perusahaan sendiri, 2% memilih LSM, sebanyak 0,86% memilih tidak bekerja dan 10% tidak menjawab. Drs. Elfrain Luturmas mengatakan bahwa sekitar 80% mahasiswa vokasi langsung bekerja (Prasetya, 2017). Hal ini mendukung hasil penelitian yang menunjukkan bahwa mahasiswa vokasi UB memiliki kematangan karir yang masuk dalam kategori tinggi. Diartikan bahwa mahasiswa sudah matang dan mampu menetapkan pilihan karir yang relatif konsisten dan realistik, mandiri dalam pengambilan keputusan terhadap pilihan karir. Hal ini kemungkinan dikarenakan perguruan tinggi telah memberikan informasi seputar pekerjaan, sehingga mahasiswa mendapatkan wawasan yang luas mengenai pekerjaan

tersebut, mahasiswa juga mendapatkan informasi mengenai karir dari lingkungan seperti pelatihan magang.

Pada kenyataannya, pendidikan diploma merupakan pendidikan yang mengarahkan mahasiswa untuk pengembangan keahlian terapan, beradaptasi pada bidang pekerjaan tertentu dan dapat menciptakan peluang kerja. Dengan hasil yang menyatakan bahwa kematangan karir mahasiswa vokasi UB berada pada kategori tinggi mengindikasikan bahwa mahasiswa telah matang dalam menetapkan pilihan pekerjaan, sesuai dengan tuntutan pendidikan vokasi. Melalui penggalian data dengan salah satu mahasiswa vokasi UB, untuk menyiapkan mahasiswa terlibat ke dunia kerja, vokasi UB telah menyiapkan program pelatihan magang diberbagai instansi atau perusahaan dengan jangka waktu 8 bulan, yaitu 4 bulan pertama kuliah keahlian, 4 bulan selanjutnya OJT (*on the job training*) yang membedakan OJT terdapat sidang diakhir magang. Selain itu, materi pendidikan telah disiapkan untuk mengasah kemampuan mahasiswa sesuai dengan masing-masing jurusannya, misalnya pada tugas akhir jurusan DKV dan desain produk adalah membuat produk mereka. hal itu berkaitan dengan program magang tersebut dapat memberikan informasi-informasi tersebut. sehingga, membantu mahasiswa memperoleh gambaran tentang karir dan dapat membuat keputusan mengenai karir. hal ini sejalan dengan pendapat Super (Rachmawati, 2012) yang mengemukakan bahwa salah satu ciri-ciri

individu yang memiliki kematangan karir yang tinggi adalah mandiri dalam melakukan pilihan karir.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa sebagian besar mahasiswa vokasi UB memiliki nilai kerja dalam kategori sedang artinya cukup termotivasi, sehingga memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam mencari pekerjaan. Terbentuknya nilai kerja pada mahasiswa tentunya bertujuan untuk mempersiapkan karir setelah lulus, kesiapan siswa untuk bekerja setelah lulus menandakan matang dalam pilihan karir, yang diartikan mahasiswa siap terjun ke dunia kerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Bahwa hipotesis alternatif yang diajukan diterima, sehingga hasil dari penelitian yang telah dilakukan yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara nilai kerja dengan kematangan karir pada mahasiswa vokasi tingkat akhir. Artinya, semakin tinggi nilai kerja maka semakin tinggi kematangan karir pada mahasiswa dan sebaliknya ketika semakin rendah nilai kerja maka semakin rendah kematangan karir.

B. Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada ilmu psikologi terutama mengenai hubungan antara nilai kerja dengan kematangan karir. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi dunia pendidikan khususnya Universitas yang telah menyiapkan pengembangan karir. Bagi mahasiswa yang mempunyai kematangan karir sudah tinggi diharapkan, mampu mempertahankannya dan bagi mahasiswa yang mempunyai nilai kerja yang sedang, diharapkan mampu mengoptimalkannya. Pengembangan karir divokasi tingkat akhir sudah baik dalam menyiapkan mahasiswa untuk terserap didunia kerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2013). *penyusunan skala psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Badan Pusat Statistik. (2016). *Berita Resmi Statistik* (hal. 2-3). Jakarta: https://www.bps.go.id/website/brs_ind/brsInd-20160504120321.pdf.
- Berings, D. e. (2004). Work values and personality traits as predictors of Enterprising and Social Vocational Interests. *Journal of Personality and Individual Differences*, 349-364.
- Brown, D. (1996). Brown's values-based, holistic model of career and life-role choices and satisfaction. *Career choice and development*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Brown, D. (2002). *Career Choice and Development*. USA: Wiley Imprint.
- Crites. (1973). career maturity. *NCME measurement in education; vol no2 winter*, 1-9.
- Dewi, y. K. (2013). Hubungan antara Harga diri dan motivasi Berprestasi dengan kematangan karir pada siswa kelas XI SMK Negeri 3 Surakarta. *Jurnal Universitas Sebelas Maret*.
- EL Hami, A. (2006). *gambaran Kematangan Karir pada para calon Sarjana di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Padjajaran*, 1-38.
- Hawadi, L. F., & Komandyahrini, E. (2008). Hubungan self-Efficacy dan kematangan karir pada SMKN 1 Karanganyar Kebumen. *jurnal Keberbakatan dan Kreativitas*, 2-12.
- Hirschi, A. (2010). Positive Adolescent Career Development: The Role of Intrinsic and Ektrinsic Work Value. *Career Development Quarterly*, 1-22.
- Hurlock , E. B. (1980). *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Edisi 5, Erlangga.
- Levinson, E., & Ohler , D. (2001). Six Approaches to the Assessment of Career Maturity . *Journal of Conseling & Development*, Vol. 48.

- Lintang Utami P. (2012). *Hubungan antara Work Values Dengan Kematangan Karir pada Siswa kelas X dan XI SMKN 1 Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Moch. Munir. (2012). *Visi Misi dan Tujuan Pendidikan Vokasi*. Malang: <http://mmunir.lecture.ub.ac.id/2012/04/visi-misi-dan-tujuan-pendidikan-vokasi/>.
- Nurhayati, S. A. (2010). Pendidikan berkelanjutan dalam bidang vokasi. *seminar internasional*, ISSN 1907-2066: 1-8.
- Nurillah, S. L. (2017). Program Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Mahasiswa. *Journal of Inovative Counseling: Theory, Practice & Research*.
- Owre, L. (2015). *Career Self-Efficacy and Career Decision of African-American, Hispanic, and Anglo Students Endrolled In Selected Rural Texas High Schools*, 1-143.
- Powell, D. F., & Luzzo, D. (1998). Evaluating Factors Associated With The Career Maturity of High School Student. *The Career Development Quarterly*, 45, 145-158.
- Prasetya. (2017, juni 7). *lebih dari 70 lulusan UB terserap di dunia kerja*. Malang: Humas Universitas Brawijaya. <https://prasetya.ub.ac.id/press/Lebih-dari-70--Lulusan-UB-Terserap-di-Dunia-Kerja-19862-id.html>
- Rachmawati, E. (2012). Hubungan self efficacy dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat awal dan tingkat akhir di Universitas Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Vol. 1 No. 1*.
- Rojewski, J. W. (1995). *Effects of Gender and Academic-Risk Behavior on the Career Maturity of Rural Youth*, 92-104.
- Samuel, A. ((2016)). Hubungan antara kemandirian dengan kematangan karir pada siswa kelas XII SMKN 2 Depok. *Universitas Sanata Dharma*. yogyakarta.
- Schulenberg, J., Vondracek, F. W., & Kim, J. (1993). Career certainty and short-term changes in work values during adolescence. *Career Development Quarterly*, 41.
- Seligman, L. (1994). *Development Career Counseling and Assessment*. London: SAGE.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Super, D. E. (1985). *Career Development Inventory Theoretical and Technical*. Palo Alto, CA: *Consulting Psychologists Press.*, Volume 2.
- Super, D. E., Thomson, A. S., Lindeman, R. H., Jordaan, J. P., & Mayer, R. A. (1980). *career development inventory*. CA : *Consulting Psychologists Press*, Volume 1, .
- Syahrul. (2011). *analisis model struktural kematangan vokasional mahasiswa program D-3 teknik elektro fakultas teknik UNM*.
- Widowati, D. (2015). *penyelarasan kurikulum pendidikan vokasi (study kasus SMKN 10, SMK Adhikawacana*. *jurnal bisnis & teknologi politeknik NSC surabaya*, volume 4, 1-6.
- Wijaya, F. (2009). *Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Pilihan Karier Siswa Kelas X MAN*. Cibirong: Gunadarma.
- Winkel, C., & Hastuti, S. (2006). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: (Edisi Revisi, Cetakan kelima) Sanatha Dharma.
- Woolack, S., Goodale, J., Witjing, J., & Smith, P. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 331-338.
- Yunus, Y. (2013). *peningkatan sumber daya manusia Indonesia melalui pendidikan vokasi*. *Prosiding SNYuBe*.



Lampiran

Lampiran 1. Hasil uji coba *work value* putaran 1

Scale: skala *work value* putaran 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	62.93	44.547	.343	.687
item2	63.23	44.599	.301	.689
item3	63.13	45.637	.163	.698
item4	63.73	47.237	-.028	.710
item5	63.47	44.602	.258	.691
item6	63.27	43.926	.342	.685
item7	62.97	48.102	-.125	.716
item8	62.97	44.447	.269	.690
item9	63.27	45.513	.113	.703
item10	63.37	44.447	.179	.698
item11	63.27	44.271	.230	.693
item12	63.27	42.271	.457	.675
item13	63.00	46.897	-.013	.712
item14	62.97	45.206	.136	.701
item15	63.47	44.809	.127	.704
item16	63.00	43.241	.310	.686
item17	63.27	38.823	.609	.653
item18	63.17	44.902	.138	.702
item19	62.73	44.754	.175	.698
item20	62.83	42.764	.342	.683
item21	63.03	45.137	.101	.707
item22	62.60	41.697	.495	.671
item23	63.57	40.944	.451	.671
item24	63.20	39.683	.597	.657

Lampiran 2. Hasil uji coba *work value* putaran 2

Scale: skala work value putaran2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	32.87	27.292	.283	.777
item2	33.17	27.178	.269	.778
item5	33.40	28.317	.065	.794
item6	33.20	26.510	.333	.774
item8	32.90	26.645	.298	.776
item11	33.20	26.303	.276	.780
item12	33.20	25.062	.470	.761
item16	32.93	25.099	.406	.767
item17	33.20	21.545	.723	.728
item20	32.77	25.495	.342	.774
item22	32.53	23.706	.635	.745
item23	33.50	22.810	.602	.745
item24	33.13	23.913	.502	.757

Lampiran 3. Hasil Uji coba *work value* putaran 3

Scale: skala *work value* putaran 3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	30.43	26.668	.233	.795
item2	30.73	26.616	.213	.797
item6	30.77	25.771	.309	.791
item8	30.47	25.568	.325	.789
item11	30.77	25.357	.283	.794
item12	30.77	23.840	.521	.772
item16	30.50	24.121	.420	.782
item17	30.77	20.461	.758	.740
item20	30.33	24.506	.356	.788
item22	30.10	22.921	.627	.761
item23	31.07	21.926	.609	.760
item24	30.70	23.114	.496	.774

Lampiran 4. Hasil uji coba kematangan karir putaran 1

Scale: skala kematangan karir putaran 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	114.43	118.530	.154	.819
item2	114.07	117.995	.275	.816
item3	114.70	110.976	.592	.806
item4	114.83	109.385	.661	.804
item5	115.10	112.990	.548	.809
item6	114.33	116.023	.323	.815
item7	114.00	118.483	.225	.817
item8	114.17	114.971	.382	.813
item9	114.43	116.047	.301	.815
item10	115.20	107.821	.668	.802
item11	114.37	110.585	.461	.809
item12	114.77	107.082	.671	.801
item13	115.13	114.464	.381	.813
item14	114.40	115.903	.300	.815
item15	114.63	115.551	.418	.813
item16	113.83	114.213	.564	.810
item17	113.83	120.075	.069	.821
item18	114.57	112.668	.532	.809
item19	114.80	112.234	.491	.809
item20	115.03	108.033	.633	.803
item21	115.10	112.024	.571	.808
item22	114.53	109.499	.637	.804
item23	115.23	111.840	.430	.811
item24	113.93	117.857	.245	.817
item25	114.13	116.809	.348	.815
item26	113.87	118.740	.206	.818
item27	114.80	109.269	.576	.805
item28	114.77	109.840	.503	.808
item29	114.57	112.875	.451	.810
item30	114.77	116.737	.225	.817
item31	114.23	117.151	.192	.819
item32	114.67	121.954	-.078	.826
item33	114.53	123.430	-.168	.828
item34	114.43	128.392	-.395	.838

item35	114.67	122.920	-.126	.829
item36	114.40	123.145	-.142	.829
item37	114.93	121.995	-.080	.830
item38	114.17	123.316	-.144	.830
item39	114.33	119.540	.056	.823
item40	114.50	119.500	.048	.824

Lampiran 5. Hasil uji coba kematangan karir putaran 2

Scale: skala kematangan karir putaran 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item3	61.53	110.740	.609	.916
item4	61.67	107.333	.792	.912
item5	61.93	112.754	.567	.917
item6	61.17	116.489	.292	.921
item8	61.00	114.207	.437	.919
item9	61.27	115.099	.366	.920
item10	62.03	107.895	.665	.914
item11	61.20	109.269	.529	.918
item12	61.60	105.834	.741	.913
item13	61.97	112.240	.525	.917
item14	61.23	113.978	.426	.919
item15	61.47	115.706	.408	.919
item16	60.67	113.816	.601	.917
item18	61.40	112.317	.558	.917
item19	61.63	110.723	.585	.916
item20	61.87	107.775	.649	.915
item21	61.93	111.720	.594	.916
item22	61.37	109.068	.665	.914
item23	62.07	109.789	.540	.917

item25	60.97	116.516	.376	.920
item27	61.63	108.033	.645	.915
item28	61.60	108.248	.585	.916
item29	61.40	111.283	.550	.917

Lampiran 6. Hasil Uji coba kematangan karir putaran 3

Scale: skala kematangan karir putaran3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item3	58.40	106.386	.595	.917
item4	58.53	102.878	.790	.913
item5	58.80	108.028	.577	.917
item8	57.87	109.499	.442	.920
item9	58.13	110.602	.355	.921
item10	58.90	103.472	.661	.915
item11	58.07	104.685	.531	.919
item12	58.47	101.361	.742	.914
item13	58.83	107.799	.515	.918
item14	58.10	109.403	.423	.920
item15	58.33	111.057	.407	.920
item16	57.53	109.223	.599	.918
item18	58.27	107.926	.545	.918
item19	58.50	105.845	.606	.917
item20	58.73	102.961	.667	.915
item21	58.80	106.993	.604	.917
item22	58.23	104.392	.675	.915
item23	58.93	105.099	.548	.918
item25	57.83	111.937	.368	.921
item27	58.50	103.707	.635	.916
item28	58.47	103.775	.583	.917
item29	58.27	106.823	.543	.918

Lampiran 7. Hasil analisis data SPSS

1. Deskripsi Data Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
work values	89	29,00	45,00	37,0674	3,09985
kematangan karir	89	55,00	84,00	69,2809	5,54934
Valid N (listwise)	89				

2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		work values	kematangan karir
N		89	89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37,0674	69,2809
	Std. Deviation	3,09985	5,54934
Most Extreme Differences	Absolute	,082	,097
	Positive	,082	,074
	Negative	-,076	-,097
Test Statistic		,082	,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,190 ^c	,039 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

3. Uji Linear

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kematangan karir * work values	89	100,0%	0	0,0%	89	100,0%

Report

kematangan karir

work values	Mean	N	Std. Deviation
29,00	56,0000	2	,00000
30,00	57,0000	2	2,82843
32,00	65,0000	1	.
33,00	64,7500	4	1,89297
34,00	65,0000	7	2,30940
35,00	65,5455	11	1,43970
36,00	68,2000	10	2,44040
37,00	68,5833	12	3,65459
38,00	71,1000	10	2,96086
39,00	72,0000	10	2,44949
40,00	73,0833	12	3,47611
41,00	73,0000	2	2,82843
42,00	78,0000	3	5,19615
43,00	80,0000	1	.
44,00	84,0000	1	.
45,00	83,0000	1	.
Total	69,2809	89	5,54934

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kematangan karir * work values	Between Groups	(Combined)	2110,167	15	140,678	17,121	,000
		Linearity	2024,239	1	2024,239	246,360	,000
		Deviation from Linearity	85,928	14	6,138	,747	,721
	Within Groups		599,811	73	8,217		
	Total		2709,978	88			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kematangan karir * work values	,864	,747	,882	,779

4. Uji Hipotesis

Correlations

Correlations

		work values	kematangan karir
work values	Pearson Correlation	1	,864**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	89	89
kematangan karir	Pearson Correlation	,864**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	89	89

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8. Blueprint Work Value

Dimensi	Indikator	Item <i>Favourable</i>	Item <i>Unfavourable</i>
1. Pride in work	Individu merasa senang dan puas apabila menyelesaikan pekerjaan dengan baik	20. tidak ada hal yang lebih memuaskan daripada melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. 19. saya akan merasa bangga dengan pilihan pekerjaan saya nantinya.*	23. jika saya melakukan pekerjaan tidak benar atau buruk tidak merasa malu. 17.saya mengerjakan pekerjaan dengan cepat tidak peduli dengan hasilnya.
2. Job involvement	Adanya ketertarikan individu terhadap pekerjaan yang disukainya	21.saya akan bekerja lebih keras dan tidak akan menyerah untuk mendapatkan	3. saya sering memilih-milih dalam menyelesaikan pekerjaan. * 16. saya memilih

		pekerjaan yang saya impikan. *	pekerjaan yang mudah agar cepat terselesaikan.
3. Activity preference	Individu ingin terlihat aktif dan sibuk dalam sebuah kegiatan	7. Hari-hari saya isi dengan melakukan berbagai kegiatan les/kursus atau hal lainnya 2. saya cenderung aktif dalam suatu pekerjaan atau kegiatan	12. saya kurang suka mengikuti kegiatan dalam pekerjaan 4. saya cenderung pasif dalam suatu pekerjaan. *
4. Attitude toward earnings	Adanya sikap individu dalam meningkatkan penghasilan	6. saya memilih pekerjaan dilihat dari spesifikasi jumlah gaji yang diberikan. 10. saya	7. saya menjalani karir saya lebih mementingkan kenyamanan dibandingkan gaji yang diterima. *

		melakukan pekerjaan <i>part time</i> untuk meningkatkan penghasilan *	11.saya lebih memilih jalan-jalan dibandingkan bekerja <i>part time</i> *
5. Social status of job	Efek pekerjaan itu sendiri ada pada seseorang diantara teman-temannya, rekan kerja, dan rekan kerja,dll	5.jika saya mendapatkan pekerjaan setelah lulus maka saya akan dipuji oleh teman atau keluarga. 14. menurut saya, seorang yang bekerja diperusahaan besar akan dihormati atau dipandang dilingkungannya.*	24.teman-teman saya tidak banyak yang menanggapi saya jika tidak punya pekerjaan yang bagus. 9.saya senang mendapatkan teguran apabila tugas yang saya kerjakan tidak sesuai dengan yang lainnya *
6. Upward striving	Individu berusaha untuk meningkatkan	22.saya sangat antusias dalam menyelesaikan	13. saya menjalani kehidupan dengan apa adanya. *

	karir dan standar hidupnya	pekerjaan yang sesuai dengan keahlian saya. 18.saya tidak pernah merasa puas dengan apa yang saya miliki saat ini dan akan terus meningkatkan karir kedepannya *	15. saya tidak terlalu ambisius dalam menjalani karir saya. *
--	----------------------------	---	---

Keterangan : *gugur

Lampiran 9. Blue print kematangan karir

Dimensi	Indikator	Item <i>Favourable</i>	Item <i>Unfavourable</i>
1. Keterlibatan (<i>involvement the choice process</i>)	Individu mampu terlibat dalam proses pemilihan pekerjaan.	5.saya aktif dalam kegiatan pelatihan dan seminar untuk penunjang karir. 21.saya senang terlibat dikegiatan-kegiatan non akademik untuk mengasah <i>soft skill</i> .	24.saya mengikuti kegiatan <i>soft skill</i> Apabila dipaksa orang sekitar. * 20.seminar dan pelatihan hanya mengisi waktu kosong bukan mempelajari ilmunya.
2. Kemandirian (<i>independence in decision making</i>)	Individu memilih atau mandiri dalam mengambil keputusan	25. saya harus belajar lebih giat agar saya bisa mencapai karir yang saya inginkan. 4.saya akan menekuni karir	26.saya tidak begitu memikirkan tentang apa yang akan saya pilih setelah lulus. * 27. orang tua saya sudah

		yang sesuai potensi yang saya miliki.	menyediakan lapangan pekerjaan untuk saya berkarir nantinya.
3. Pengenalan (<i>orientation toward work</i>)	Mengetahui atau mengenal karakteristik pekerjaan dan nilai-nilai pekerjaan.	28. karir yang saya inginkan sesuai dengan minat dan bakat yang saya miliki 15. menurut saya, pengalaman hidup yang saya lalui akan membawa pengaruh terhadap kesuksesan karir saya.	35. saya tidak begitu mengetahui beberapa macam bidang karir yang saya inginkan. * 22. saya mengalami kesulitan dalam mempersiapkan diri untuk karir saya nantinya.
4. <i>Preference or vocational choice factors</i>	Sejauh mana individu memilih salah satu alternatif	31. saya lebih senang berkarir pada bidang yang benar-benar saya	32. saya akan memilih pekerjaan yang meningkatkan

	pekerjaan dari berbagai pekerjaan yang beragam.	sukai dan kuasai. * 13. saya tahu tugas dan peran yang akan saya pilih untuk karir saya nantinya.	harga diri saya dihadapan orang lain. * 30.saya kurang memiliki informasi tentang tugas karir yang saya pilih. *
5. <i>Conception of the choice process</i>	Individu meyakini bahwa harus mengambil keputusan sendiri meskipun masih memerlukan nasihat orang lain.	12.saya diberi kepercayaan oleh orang tua untuk menentukan karir sesuai pilihan saya. 29. saya akan memilih karir tanpa paksaan dari orang lain.	19. orang tua saya kurang mendukung pekerjaan yang saya pilih. 18. saya akan menentukan karir jika orang tua membebaskan harapan kepada saya.
1. Pengukuran diri (<i>self-apraisal</i>)	Individu mampu mengukur keterampilan dan keahlian yang	1.saya yakin dengan dengan kemampuan dan potensi yang saya	6. saya kurang yakin terhadap pilihan karir saya dimasa depan.

	dimilikinya.	miliki. *	16. pilihan tentang karir yang saya pilih masih berubah-ubah.
2. <i>Occupational information</i>	Sejauh mana pengetahuan individu tentang dunia kerja.	2.saya sudah mulai mencari persyaratan-persyaratan tentang karir yang akan saya pilih. * 34.saya mengetahui tugas-tugas pekerjaan yang saya pilih nantinya. *	11.saya akan menyesal jika tidak menentukan karir sebelum lulus. 3. informasi satu-satunya yang saya ketahui hanya dari teman-teman.
3. Seleksi tujuan (<i>goal selection</i>)	Sejauh mana individu mampu mendiskusikan	7.saya sering berkonsultasi tentang karir	36. saya kurang tertarik berbicara tentang karir

	<p>pilihan-pilihan karir.</p>	<p>dengan orang lain yang mempunyai kompetensi pada bidang karir saya dimasa depan. *</p> <p>37. saya merasa termotivasi ketika mendengar cerita tentang pengalaman orang lain. *</p>	<p>dengan orang disekitar.</p> <p>23.saya menunggu teman-teman mendorong saya untuk memikirkan karir yang akan saya ambil.</p>
<p>4. Perencanaan (<i>planning</i>)</p>	<p>Individu dapat mempersiapkan rencana dan membuat pilihan terhadap dirinya.</p>	<p>38.saya memiliki rencana, apa saja yang harus saya lakukan untuk sukses dimasa depan. *</p> <p>17.saya tahu tahapan yang harus saya lalui agar mencapai kesuksesan pada</p>	<p>39. saya belum memiliki gambaran tentang prospek karir apa yang akan saya pilih. *</p> <p>8. saya sering mengulur waktu untuk mulai memikirkan karir saya.</p>

		karir yang saya pilih.	
5. Pemecahan masalah (<i>problem solving</i>)	Individu dapat meyakini bahwa memecahkan masalah merupakan tanggung jawab sendiri.	14.keputusan karir yang saya pilih benar-benar berasal dari diri sendiri. 10.saya akan cukup selektif memilih hal yang berkaitan dengan masa depan.	9. saya mudah terpengaruh oleh orang lain saat pengambilan keputusan. 40. saya lebih memilih berkarir dengan gaji yang tinggi walaupun bukan keahlian saya dari pada bekerja dengan gaji yang rendah namun sesuai dengan keahlian saya. *

Keterangan : *gugur



SKALA PSIKOLOGI

Dengan hormat,

Saya Nadia Muslimah, mahasiswa Psikologi Universitas Brawijaya yang sedang menyelesaikan tugas akhir. Pada kesempatan kali ini, saya sedang melakukan penelitian dengan mengumpulkan data menggunakan skala atau kuesioner penelitian. Saya mengharapkan bantuan anda untuk bersedia menjadi subjek dengan mengisi semua pernyataan-pernyataan dalam kuesioner penelitian ini.

Anda diharapkan untuk memberikan jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri anda dan bukan keadaan yang seharusnya. Seluruh informasi yang disampaikan oleh subjek hanya digunakan untuk kepentingan dalam penelitian ini dan akan dijaga kerahasiannya oleh peneliti.

Atas kesediaan dan kerjasama anda dalam mengisi skala penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Salam,

Nadia Muslimah

IDENTITAS DIRI

Nama (boleh inisial) :

Usia : tahun

Jenis kelamin : Perempuan/Laki-laki

Tingkat Pendidikan : Mahasiswa

Petunjuk Pengisian Skala

Pada skala penelitian ini, terdapat beberapa pernyataan yang mungkin menggambarkan dengan keadaan diri anda. Anda diminta untuk memilih satu dari empat respon jawaban yang mewakili diri anda dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju**S : Setuju****TS : Tidak Setuju****STS : Sangat Tidak Setuju****Contoh:**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1		✓			

Bagian 1

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki				
2.	Saya sudah mulai mencari persyaratan-persyaratan tentang karir yang akan saya pilih				
3.	Informasi satu-satunya yang saya ketahui hanya dari teman-teman				

4.	Saya akan menekuni karir yang sesuai dengan potensi yang saya miliki				
5.	Saya aktif dalam kegiatan pelatihan dan seminar untuk penunjang karir				
6.	Saya kurang yakin terhadap pilihan karir saya dimasa depan				
7.	Saya sering berkonsultasi tentang karir dengan orang lain yang mempunyai kompetensi pada bidang karir saya dimasa depan				
8.	Saya sering mengulur waktu untuk mulai memikirkan karir saya				
9.	Saya mudah terpengaruh oleh orang lain saat memutuskan pilihan karir				
10.	Saya akan cukup selektif memilih hal yang berkaitan dengan masa depan				
11.	Saya akan menyesal jika tidak menentukan karir sebelum lulus				

12.	Saya diberi kepercayaan oleh orang tua untuk menentukan karir sesuai pilihan saya				
13.	Saya tahu tugas dan peran yang akan saya pilih untuk karir saya nantinya				
14.	Keputusan karir yang saya pilih benar-benar berasal dari diri sendiri				
15.	Menurut saya, pengalaman hidup yang saya lalui akan membawa pengaruh terhadap kesuksesan karir saya				
16.	Jika saya sudah menyukai satu pekerjaan tertentu maka saya akan terus mengejarnya				
	Saya cenderung aktif dalam suatu pekerjaan atau kegiatan				
18.	Saya sering memilih-milih dalam menyelesaikan pekerjaan				
19.	Pilihan tentang karir saya masih berubah-ubah				

20.	Saya cenderung pasif dalam suatu pekerjaan				
21.	Jika saya, mendapatkan pekerjaan setelah lulus maka saya akan dipuji oleh teman atau keluarga				
22.	Saya memilih pekerjaan dilihat dari spesifikasi jumlah gaji yang diberikan				
23.	Saya menjalani karir saya lebih mementingkan kenyamanan dibandingkan gaji yang diberikan				
24.	Hari-hari saya isi dengan melakukan berbagai kegiatan les/kursus dan hal lainnya				
25.	saya senang mendapatkan teguran apabila tugas yang saya kerjakan tidak sesuai dengan yang lainnya				
27.	Saya tahu tahapan yang harus saya lalui agar mencapai kesuksesan pada karir yang saya pilih				

28.	Saya akan menentukan karir jika orang tua membebaskan harapan kepada saya				
29.	Orang tua saya kurang mendukung pekerjaan yang saya pilih				
30.	Saya akan melakukan pekerjaan part time untuk meningkatkan penghasilan				
31.	Saya lebih memilih jalan-jalan dibandingkan bekerja part time				
32.	Saya kurang suka mengikuti kegiatan dalam pekerjaan				
33.	saya menjalani kehidupan dengan apa adanya				
34.	Menurut saya, seorang yang bekerja di perusahaan besar akan dihormati atau dipandang dilingkungannya				
35.	Saya tidak terlalu ambisius dalam menjalani karir saya				

36.	Saya memilih pekerjaan yang mudah agar cepat terselesaikan				
37.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cepat tidak peduli dengan hasilnya				
38.	Saya tidak pernah merasa puas dengan apa yang saya miliki saat ini dan akan terus meningkatkan karir kedepannya				
39.	Saya akan merasa bangga dengan pilihan pekerjaan saya nantinya				
40.	Tidak ada hal yang lebih memuaskan daripada melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin				
41.	Saya akan bekerja lebih keras dan tidak akan menyerah untuk mendapatkan pekerjaan yang saya impikan				
42.	Saya aktif dalam kegiatan pelatihan dan seminar untuk penunjang karir				
43.	Seminar dan pelatihan hanya mengisi waktu kosong bukan mempelajari ilmunya				

44.	Saya senang terlibat dikegiatan-kegiatan non akademik untuk mengasah <i>soft skill</i> saya				
45.	Saya mengalami kesulitan dalam mempersiapkan diri untuk karir saya nantinya				
46.	Saya menunggu teman-teman mendorong saya untuk memikirkan karir yang akan saya ambil				
47.	Saya senang mendapat teguran apabila tugas yang saya kerjakan tidak sesuai dengan yang lainnya				
48.	Jika saya, melakukan pekerjaan tidak benar atau buruk tidak merasa malu				
49.	Teman-teman saya tidak banyak menanggapi saya jika tidak punya pekerjaan				
50.	Saya mengikuti kegiatan <i>soft skill</i> apabila dipaksa orang disekitar				

51.	Saya harus belajar lebih giat agar saya bisa mencapai karir yang saya inginkan				
52.	Saya tidak begitu memikirkan tentang apa yang akan saya pilih setelah lulus				
53.	Saya akan menekuni karir yang sesuai dengan potensi yang saya miliki				
54.	Saya tidak begitu mengetahui beberapa macam bidang karir yang saya inginkan				
55.	Saya lebih memilih berkarir dengan gaji yang tinggi walaupun bukan keahlian saya daripada bekerja dengan gaji rendah namun sesuai dengan keahlian saya				

PENUTUP

Silahkan berikan tanda centang (√) pada salah satu pilihan jawaban yang mewakili pendapat anda terkait pernyataan-pernyataan dalam skala penelitian ini:

Keterangan	Baik	Cukup	Kurang
Tampilan layout skala penelitian			
Ukuran huruf dalam skala penelitian			
Kalimat-kalimat yang disampaikan			

Mohon untuk diperiksa kembali jawaban anda setelah selesai mengerjakan skala penelitian ini.

TERIMA KASIH ☺